

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Implementasi Hukum

Berdasarkan kamus besar bahasa inggris Konsep implementasi berasal dari kata *to implement*. Dalam kamus tersebut, menyatakan bahwa *to implement* atau yang diartikan sebagai mengimplementasikan berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu dan untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu.¹

Apabila konsep tersebut digunakan dalam hukum yaitu “implementasi hukum”, maka dapat diberikan pengertian “melaksanakan hukum untuk menimbulkan dampak atau akibat terhadap hukum.” Pakar hukum lain yaitu Mohammad Joni memberikan pengertian “implementasi hukum” adalah: pelaksanaan norma hukum dalam kasus/putusan/tindakan, atau hukum dalam keadaan konkrit (*Law in Concreto; Living Law*),²

Selain pengertian dari implementasi yang telah dipaparkan diatas, Zudan Arif Fakrulloh³ mengemukakan bahwa penegakan hukum merupakan pusat “aktivitas kehidupan hukum” yang dimulai dari perencanaan hukum, pembentukan hukum, penegakan hukum dan evaluasi hukum. Penegakan hukum pada hakikatnya merupakan interaksi antara berbagai perilaku manusia yang mewakili kepentingan-kepentingan yang berbeda dalam bingkai aturan yang telah disepakati

¹ Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm 64.

² Mohammad Joni, *Efektivitas Penerapan Hukum*, 2003, <http://www.advokatmuhammadjoni.com/opini/artikel-hukum/181-efektifitas-penerapan-hukum.html> online, diakses pada tanggal 11 November 2014

³ Zudan Arif Fakrulloh, *Penegakan Hukum Sebagai Peluang Meciptakan Keadilan*, Jurisprudence, Vol.2, No. 1, Maret 2005, hlm 22-35.

bersama. Oleh karena itu, penegakan hukum tidak dapat semata-mata dianggap sebagai proses menerapkan hukum sebagaimana pendapat kaum legalistik.

Namun proses penegakan hukum mempunyai dimensi yang lebih luas daripada pendapat tersebut, karena dalam penegakan hukum akan melibatkan dimensi perilaku manusia. Dengan pemahaman tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa problem-problem hukum yang akan selalu menonjol adalah masalah "*law in action*" bukan pada "*law in the books*". Oleh karena itu Soerjono Soekanto berpendapat bahwa penegakan hukum menghendaki empat syarat, yaitu:

- a) adanya aturan,
- b) adanya lembaga yang akan menjalankan peraturan itu,
- c) adanya fasilitas untuk mendukung pelaksanaan peraturan itu, dan
- d) adanya kesadaran hukum dari masyarakat yang terkena peraturan itu.⁴

Selanjutnya Soerjono Soekanto mengemukakan tentang ke empat syarat tersebut sebagai berikut: pertama, tentang adanya aturan dengan mempertanyakan apakah hukumnya telah memenuhi syarat yuridis, sosiologis dan filosofis; kedua, apakah lembaga yang akan menjalankan peraturan tersebut yakni para penegak hukum sudah benar-benar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik; ketiga, tentang sarana prasarana apakah sudah dapat digunakan dalam mendukung proses penegakan hukum; keempat, apakah kesadaran masyarakat (juga para pejabat pemerintah) mempunyai kesadaran dalam mematuhi hukum yang berlaku dan mempunyai budaya 'malu' ketika melanggar atau tidak melaksanakan peraturan yang berlaku.

2.2 Hubungan Kerja

⁴ Soerjono Soekanto, *Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 9.

Hubungan pekerja adalah hubungan dengan pemberi kerja selama pekerja tersebut aktif bekerja. dan Pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Sedangkan definisi hubungan kerja menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁵ Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. pengertian tersebut sedikit berbeda dengan yang dikatakan menurut Asri Wijayanti.

Menurut Asri wijayanti Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁶ pengertian asri wijayanti tersebut lebih menekankan bahwa hubungan kerja merupakan inti dari segala hubungan industrial.

⁵ Hartono, Judiantoro, **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Jakarta. 1992. Rajawali Pers, hlm 10.

⁶ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta. Sinar Grafika. 2009. hlm 36.

Menurut Soepomo sebagaimana yang telah dikutip oleh Abdul Hakim⁷ hubungan kerja adalah: “suatu hubungan antara buruh dan majikan di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha bersedia mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perjanjian dan adanya upah.

2.2.1 Hak Dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban para pihak haruslah seimbang, oleh karena itu hakikatnya “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha adalah kewajiban pekerja.”⁸ Adapun hak dan kewajiban para pihak secara eksplisit tidak diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan terdapat dalam pasal-pasal 1603 dan 1601 (kewajiban pekerja) dan pasal 1602, 1602 (kewajiban pengusaha) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHP). Rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban Pekerja:

- a) melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya,
- b) melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan orang lain tanpa ijin dari pengusaha,

⁷ Abdul Hakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003 hlm. 28.

⁸ Abdul Hakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 29

c) menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan,

d) menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di tempat kerja,

membayar ganti rugi atau denda

2. Kewajiban Pemberi Kerja:

a) membayar upah kepada pekerja,

b) mengatur pekerjaan dan tempat kerja,

c) memberikan cuti/libur,

d) mengurus perawatan/pengobatan pekerja,

e) bertindak sebagai pengusaha yang baik

f) memberikan surat keterangan.

Diantara hak dan kewajiban para pihak tersebut kewajiban pengusaha akan dibahas lebih lanjut karena fokus dari penelitian ini adalah kewajiban pengusaha pada umumnya dan khususnya dalam hal pengurusan perawatan/pengobatan kepada pekerja. Adapun rincian kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

A. Membayar Upah

Menurut pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari definisi tersebut, maka dapat diartikan bahwa upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan. Upah yang dibayarkan oleh pemberi

kerja harus sesuai dengan Upah Minimum Regional (selanjutnya disingkat UMR), yang merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum terdiri atas:

1. Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektorial di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
4. Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektorial di daerah Kabupaten/Kota.⁹

Adapun dimaksud sektorial adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).

Mengenai penetapan besarnya Upah Minimum adalah sebagai berikut:

1. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
2. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektorial provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektorial kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan, berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, upah dapat dibayarkan

mingguan atau 2 (dua) minggu dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada perhitungan upah bulanan.¹⁰

B. Mengatur Pekerjaan dan Tempat Kerja

Dalam hal mengatur pekerjaan, pengusaha sudah pasti akan melaksanakan, bukan hanya karena merupakan kewajiban yang diatur dalam undang-undang saja, melainkan lebih kepada manajemen perusahaan yang arahnya adalah efisiensi dan akhirnya akan menguntungkan pengusaha sendiri karena akan terkait dengan produktivitas perusahaannya. Dalam beberapa penelitian sampai-sampai mengawasi melalui CCTV yang lampunya akan berkedip-kedip kalau pekerjaannya lamban dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain pekerjaan, tempat kerja juga diatur oleh pengusaha. Sama dengan proses mengerjakan pekerjaan, mengatur tempat kerja juga fokus kepada efisiensi dan produktivitas-nya. Oleh karenanya, tempat kerja akan diatur sedemikian rupa sehingga kedua hal tersebut tercapai (efisiensi dan produktivitas).

C. Memberikan Cuti/Libur

Mengenai hal ini diatur dalam paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi sebagai berikut.¹¹

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu. Atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
3. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

¹⁰

Ibid, hlm. 28.

¹¹

Ibid, hlm. 34.

4. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 (dua) bulan dan dilakukan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
5. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya, menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibdahanya dengan baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
6. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi pemberi kerja dapat memperkerjakan pekerja pada saat hari libur resmi sesuai dengan kesepakatan.

D. Memberikan Perawatan/Pengobatan Pekerja

Menurut UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemberi kerja wajib melindungi, memberikan upah, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja, memberikan perlindungan dalam hal memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, serta jaminan kematian sesuai pasal 6 ayat (1) dan pasal 2 ayat (2) UU Jamsostek. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja / buruh dalam perusahaannya maka pemberi kerja dapat dijatuhi pidana kurungan 6 (enam) bulan atau denda setinggi tingginya 50.000.000 (lima puluh juta) rupiah, berdasarkan ancaman hukuman tersebut setiap pemberi kerja atau pengusaha wajib mendaftarkan tiap pekerjaanya ke Jamsostek¹².

Dalam pasal 6 tersebut pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya ke PT jamsostek untuk mendapatkan perawatan serta pengobatan kerja atau dengan kata lain mendapatkan asuransi dalam bekerja.

E. Bertindak Sebagai Pengusaha yang Baik

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Hal di atas sesuai dengan ketentuan tentang akibat dari perjanjian yang diatur dalam pasal 1393 KUH Perdata yang berbunyi “perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, akan tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.”¹³

F. Memberi surat keterangan Kerja

Di dalam praktik hubungan kerja, biasanya pengusaha memberi surat keterangan kerja tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir. Yaitu surat yang menyatakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut serta bukti bahwa pekerja/buruh tersebut benar-benar bekerja untuk suatu perusahaan. Surat Keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

1. Macam pekerjaan
2. Cara melakukan pekerjaan
3. Lama melakukan pekerjaan
4. Cara berakhirnya hubungan kerja

Biasanya, cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau hormat meskipun tidak baik. Pengertian surat pengalaman kerja adalah surat yang menyatakan bahwa pekerja tersebut telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian dalam jangka waktu tertentu antara pekerja dan pemberi kerja hingga berakhirnya perjanjian kerja.¹⁴

2.2.2 Hak Dan Kewajiban Pekerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Jika dirinci satu per satu, banyak sekali kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh hanya saja perlu diingat, dalam hal melaksanakan kewajibannya itu, pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/buruh yang baik.¹⁵

Sedangkan menurut Iman Soepomo kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha, dan membayar ganti kerugian Berikut adalah beberapa kewajiban dari pekerja:

1. Melakukan Pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹⁴ Ibid hlm 41

¹⁵ Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja :hukum ketenagakerjaan bidang hukum kerja**, Jakarta, Rajawali press,2008. Hlm 68

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja/buruh sehingga pemberi kerja tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.

Menurut Imam Soepomo Pekerjaan yang ditetapkan itu pada umumnya harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri, lebih lebih jika yang menjadi dasar perjanjian kerja adalah kecakapan dan keahlian pekerja yang bersangkutan. Karena itu pada umumnya pekerja tidak berhak dengan begitu saja mengirimkan seorang penggantinya. Sebaliknya, hak pemberi kerja atas pekerjaan buruh itu tidak dapat diserahkan dengan begitu saja kepada orang lain.¹⁶

2. Menaati Tata Tertib Perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja.¹⁷

Dahulu, peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari peraturan perusahaan.

Sekarang, jadi satu dengan peraturan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 20 UU

¹⁶ Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja**, Jakarta, Djambatan, 1994. Hlm. 37

¹⁷ F.X. Djumaldji, **Perjanjian Kerja**, Jakarta, Sinar Grafika, 2008. Hlm 42

No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dengan pernyataan di atas Ada tiga kewajiban pekerja yang penting, yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas¹⁸:

1) Kewajiban Ketaatan

Seorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, karyawan tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang karyawan di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

2) Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

¹⁸ Kewajiban pekerja, <http://kotakecilafirin.blogspot.com/2014/01/manaajemen-sumber-daya-manusia-hak-dan.html>, Kewajiban pekerja, diakses tanggal 25 November

3) **Kewajiban loyalitas**

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

2.3 Jenis-Jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dikemukakan sebelumnya ada 4 (empat) macam, yang akan dibahas berikut:

2.3.1 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.¹⁹ Adapun jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program JPK:

¹⁹

1. Pelayanan umum .

Dokter umum dan dokter gigi bisa dipilih sendiri sesuai dengan fasilitas yang ditunjuk sebagai dokter keluarga. Adapun yang ditanggung oleh asuransi antara lain:

- a) Obat-obatan dan penunjang diagnostik, obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, dengan standar obat JPK JAMSOSTEK dan penunjang diagnostik sesuai ketentuan;
- b) Pelayanan kesejahteraan ibu dan anak, berupa pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, Polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubektomi, suntik);
- c) Pelayanan dokter spesialis, untuk ke Dokter Spesialis, anda harus membawa surat rujukan dari dokter PPK tingkat I yang ditunjuk;
- d) Rawat inap, bila diperlukan rawat inap, JPK menyediakan fasilitas rumah sakit yang telah ditunjuk. Dilayani pada kelas II RS Pemerintah atau kelas III RS Swasta. Rawat Inap diberikan selama 60 hari dalam satu tahun, termasuk 20 hari pelayanan pada ICU/CCU;
- e) Pelayanan persalinan, berlaku untuk pelayanan persalinan pertama sampai persalinan ketiga saja, bagi tenaga kerja berkeluarga, JPK memberikan bantuan biaya persalinan sebesar maksimum Rp.400.000,00 per anak;
- f) Pelayanan Gawat Darurat, untuk mendapatkan pelayanan ini melalui fasilitas yang ditunjuk JPK JAMSOSTEK langsung, tanpa surat rujukan.

2. Pelayanan Khusus Bagi Tenaga Kerja

Pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada Tenaga Kerja dan hanya dapat diperoleh melalui rujukan:

1. Penggantian Kacamata, untuk mendapat penggantian kacamata (kaca dan bingkai) maksimal sebesar Rp. 150.000,00;
2. Penggantian Gigi Palsu., untuk mendapat penggantian gigi palsu (yang bisa dipasang/dilepas) dengan bahan acrylic, maksimum sebesar Rp. 250.000,00;
3. Penggunaan Mata Palsu dan Alat Bantu Dengar, untuk penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar, masing-masing memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp. 300.000,00;
4. Penggunaan Alat Bantu Tangan & Kaki., untuk penggunaan alat bantu tangan memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp 350.000,00 dan penggunaan alat bantu kaki memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp. 500.000,00;

3. Jumlah iuran yang harus dibayarkan:

Iuran program Jaminan pemeliharaan Kesehatan yang harus dibayar oleh perusahaan saat masih di PT. Jamsostek, dikenakan iuran dengan perhitungan sebagai berikut

- a) 3% dari upah tenaga kerja (maksimum Rp 1 juta) untuk tenaga kerja lajang,
- b) 6% dari upah tenaga kerja (maksimum Rp 1 juta) untuk tenaga kerja berkeluarga.²⁰

Sedangkan sekarang setelah menjadi BPJS kesehatan, iuran kesehatan bagi pekerja dikenakan biaya dengan perhitungan sebagai berikut:

- a) 4,5 % dari upah tenaga kerja (UMR) untukgg tenaga kerja lajang dan pekerja berkeluarga. Dengan perician 4% dibayar pemberi kerja dan 0,5% dibayar oleh pekerja.
- b) Jumlah keluarga yang ditanggung JK pekerja adalah suami istri dan 2 orang anak, jika ada penambahan anggota keluarga dikenakan tarif 1% dari UMR per-orang.

Sedangkan Jaminan kesehatan di kalangan masyarakat umum di bagi menjadi 3 kelas golongan yaitu :

- a) Golongan 1, iuran sebesar Rp 59.500 per bulan untuk peserta mandiri. Untuk pekerja dengan Upah yang dilaporkan minimal sebesar Rp 3.000.000
- b) Golongan 2, iuran sebesar Rp 42.500 per bulan untuk peserta mandiri. Untuk pekerja dengan Upah yang dilaporkan minimal sebesar UMR
- c) Golongan 3, iuran sebesar Rp25.500 per bulan untuk peserta mandiri. Sedangkan mengenai semua kelas untuk fasilitas secara medis sama yang membedakan itu secara nonmedis saja seperti kamar dan lain-lain²¹

2.3.2 Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko - risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.²²

2.3.3 Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua yang disingkat JHT, adalah program jangka panjang yang diberikan secara sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bila

²¹ Iuran peserta BPJS Kesehatan, <http://economy.okezone.com/read/2013/12/03/457/906454/nih-iuran-yang-harus-dibayar-peserta-bpjs> (online) diakses pada tanggal 20 Desember

²² Jaminan kecelakaan kerja www.jamsostek.co.id/info/jkk.php (online) , diakses tanggal 20 April 2014

diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia²³

2.3.4 Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun yang disingkat JP adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua(pensiun) atau mengalami cacat total permanen. Atau meninggal dunia²⁴

2.3.5 Jaminan Kematian

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3 % dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 6 Juta terdiri dari Rp 5 juta santunan kematian dan Rp 1 juta uang pemakaman²⁵

Akan tetapi pada tanggal 19 Oktober 2004, telah diundangkan UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) sebagai perwujudan dari amanat pasal 28H UUD 1945²⁶, disahkannya UU No 40 Tahun 2004 Tentang SJSN diikuti dengan Berlakunya UU No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan Pada Pasal 5 ayat (1) UU No 24 Tahun 2011 dan Pasal 52 UU No 40 Tahun 2004 Tentang SJSN, PT Jamsostek tidak lagi berwenang dalam menyelenggarakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

²³ Jaminan hari tua, www.jamsostek.co.id/info/jkk.php (online), diakses tanggal 20 April 2014

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Laporan teknis penyusunan peraturan pelaksana UU SJSN, **Dibalik Tabir Penyusunan UU No 40 Tahun 2004 Tentang SJSN**, Afifah Thaha, Januari 2007

(JPK) bagi pekerja, karena program JPK bagi Pekerja dialihkan ke PT ASKES yang berubah menjadi BPJS Kesehatan.

2.4 Proses pengalihan jaminan pemeliharaan kesehatan Jamsostek (Persero) ke BPJS Kesehatan

Masa persiapan pengalihan jaminan pemeliharaan kesehatan ke BPJS Kesehatan adalah selama dua tahun terhitung mulai 25 November 2011 sampai dengan 31 Desember 2013. Dalam masa persiapan, Dewan Komisaris dan Direksi PT Askes dan PT Jamsostek (Persero) ditugasi untuk menyiapkan keperluan operasional BPJS Kesehatan, serta menyiapkan pengalihan aset, dana dan liabilitas, pegawai serta hak dan kewajiban BPJS Kesehatan.

Penyiapan operasional BPJS Kesehatan mencakup:

1. Penyusunan sistem dan prosedur operasional BPJS Kesehatan
2. Sosialisasi kepada seluruh pemangku kepentingan
3. Penentuan program jaminan kesehatan yang sesuai dengan UU SJSN.
4. Koordinasi dengan Kementerian Kesehatan untuk mengalihkan penyelenggaraan program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas)
5. Koordinasi dengan KemHan, TNI dan POLRI untuk mengalihkan penyelenggaraan program pelayanan kesehatan bagi anggota TNI/POLRI dan PNS di lingkungan KemHan, TNI/POLRI.
6. Koordinasi dengan PT Jamsostek (Persero) untuk mengalihkan penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan Jamsostek.

Persiapan pengalihan aset, dana, dan liabilitas, pegawai serta hak dan kewajiban BPJS Kesehatan, mencakup penunjukan kantor akuntan publik untuk melakukan audit atas:

1. Laporan keuangan penutup PT Askes (Persero) dan jaminan pemeliharaan kesehatan PT Jamsostek,
2. Laporan posisi keuangan pembukaan BPJS Kesehatan,
3. Laporan posisi keuangan pembukaan dana jaminan kesehatan.

Pada saat BPJS Kesehatan mulai beroperasi pada 1 Januari 2014, PT Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi. Semua asset dan liabilitas serta hak, dan kewajiban hukum PT Askes (Persero) menjadi asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Kesehatan, dan semua pegawai PT Askes (Persero) menjadi pegawai BPJS Kesehatan.

Pada saat yang sama, Menteri BUMN mengesahkan laporan posisi keuangan penutup PT Askes (Persero) setelah dilakukan audit kantor akuntan publik. Menteri Keuangan mengesahkan laporan posisi keuangan pembuka BPJS Kesehatan dan laporan keuangan pembuka dana jaminan kesehatan. Untuk pertama kali, Dewan Komisaris dan Direksi PT Askes (Persero) diangkat menjadi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Kesehatan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun sejak BPJS Kesehatan mulai beroperasi.

Mulai 1 Januari 2014, program-program jaminan kesehatan sosial yang telah diselenggarakan oleh pemerintah dialihkan kepada BPJS Kesehatan. Kementerian kesehatan tidak lagi menyelenggarakan program Jamkesmas. Kementerian Pertahanan, TNI dan POLRI tidak lagi menyelenggarakan program pelayanan kesehatan bagi pesertanya, kecuali untuk pelayanan kesehatan tertentu berkaitan dengan kegiatan operasionalnya yang ditentukan dengan Peraturan

Pemerintah. PT Jamsostek (Persero) tidak lagi menyelenggarakan program jaminan kesehatan pekerja.²⁷

2.5 Pengertian Badan Usaha

Hubungan antara Badan usaha dengan BPJS Kesehatan adalah badan usaha merupakan tempat dari pekerja penerima upah yang harus didaftarkan menjadi peserta BPJS Kesehatan oleh pemberi kerja, untuk mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan. Setiap badan usaha ada yang terdaftar di pemerintah daerah dan ada pula yang tidak. Menurut UU No 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, badan usaha dibagi menjadi 3 golongan yaitu, Badan Usaha Mikro, Badan Usaha Kecil, Badan Usaha Menengah.

2.5.1 Badan Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.²⁸

Kriteria Badan usaha Mikro menurut Pasal 6 ayat 1 UU No 20 Tahun 2008 adalah:

Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;

²⁷ PT ASKES menjadi BPJS Kesehatan, <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387> (online). Diakses pada tanggal 25 November 2014.

²⁸ Pengetian Usaha mikro Menurut UU No 20 tahun 2008, <http://www.depkop.go.id> (online), diakses pada tanggal 20 November 2014

- b) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

2.5.2 Badan Usaha Kecil

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.²⁹

Kriteria Badan Usaha Kecil Menurut pasal 6 ayat 2 UU No 40 tahun 2008

Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah:

- a) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- b) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

2.5.3 Badan Usaha Menengah

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar

²⁹ Pengetian Usaha Kecil Menurut UU No 20 tahun 2008 <http://www.depkop.go.id> (online), diakses pada tanggal 20 November 2014

dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.³⁰

Kriteria Usaha Menengah Menurut Pasal 6 ayat 3 UU No 20 Tahun 2008

Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah:

- a) memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- b) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah)

2.6 Asuransi Sosial

Pengertian asuransi sosial menurut pasal 1 Ketentuan Umum UU No 2

Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian adalah perjanjian antara dua belah pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan. Sedangkan manfaat dari asuransi sosial adalah:

1. Manfaat asuransi dalam pengendalian kerugian (loss control)

³⁰ Pengetian Usaha Menengah Menurut UU No 20 Tahun 2008 <http://www.depkop.go.id> (online), diakses pada tanggal 20 November 2014

- a) Sebelum melakukan perjanjian pihak asuransi seringkali melakukan survey lapangan dan memberikan rekomendasi kepada tertanggung/nasabah untuk menyelenggarakan upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan kerugian.
- b) Rekomendasi tersebut bisa menjadi persyaratan-persyaratan sebelum perjanjian yang tercantum dalam polis asuransi sebagai suatu ketentuan (provision) agar tertanggung selalu melakukan upaya-upaya tersebut.
- c) Rekomendasi asuransi pada tingkat yang lebih luas bisa menjadi sistem bagi masyarakat untuk melakukan upaya pre loss control maupun post loss control.

2. Manfaat Sosial Asuransi

Apabila tertanggung, masyarakat pengguna jasa asuransi mengalami kerugian akibat peristiwa yang tidak terduga yang berada dalam lingkup jaminan asuransi, maka penggantian kerugian dari asuransi dapat menjaga kelangsungan aktivitas baik individu, keluarga maupun kegiatan usaha.

Contoh: Rumah tinggal yang terbakar penggantian dari asuransi untuk perbaikan/pemulihan dapat menjaga masyarakat/tertanggung untuk tetap memiliki rumah tinggal.

Pabrik yang terbakar dan kegiatannya terhenti, penggantian asuransi untuk perbaikan/ pemulihan dapat menjaga kelangsungan kegiatan pabrik sehingga tenaga kerja yang ada tetap dapat bekerja dan tidak menambah pengangguran.

3. Investment of Fund (Dana Investasi)

Dalam kehidupan perekonomian negara manfaat asuransi yang terkait dengan pengumpulan dana bersumber dari akumulasi premi asuransi bisa memberi manfaat ganda. Untuk penunjang pendapatan non operasional melalui pendapatan hasil investasi atas premi-premi yang berakumulasi

Manfaat menambah pendapatan yang menjadi bagian dari unsur laba usaha (asuransi sebagai subjek / pelaku investasi) dan usaha asuransi yang dinamis bisa menjadi objek bagi investor-investor untuk masuk di bidang kegiatan asuransi ini.³¹

2.7 Pengertian Informasi Publik

Menurut Pasal 1 Ketentuan Umum UU No 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik pengertian informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun nonelektronik. Informasi di nilai begitu penting hingga pemerintah membuat UU No 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, Berikut ini adalah pengertian Informasi dari beberapa pendapat para ahli :

- a) Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang mempunyai arti dan bermanfaat bagi manusia.³²
- b) Informasi adalah data yang telah diolah dan dianalisa secara formal, dengan cara yang benar dan secara efektif, sehingga hasilnya bisa bermanfaat dalam operasional.³³

³¹ Fungsi asuransi, <http://www.belajar-asuransi.com/2008/08/fungsi-dan-manfaat-asuransi.html> (online), Diakses pada tanggal 22 November 2014

³² Husein, M.F. dan Wibowo, A. **Sistem Informasi Manajemen (Edisi Revisi)**. Jogjakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. 2002, hlm 89

³³ Sabarguna, Boy S. **Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit**. Jogjakarta: KONSORSIUM Rumah Sakit Islam Jaten-DIY, 2003 hlm 65

c) Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau di masa mendatang.³⁴

Informasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut³⁵:

1. Data yang telah diolah
2. Bentuknya lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima
3. Menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata
4. Digunakan untuk mengambil keputusan

Sedangkan menurut Gordon B.Davis, informasi, dalam lingkup sistem informasi, memiliki beberapa ciri:

- a) Benar atau salah. Ini dapat berhubungan dengan realitas atau tidak. Bila penerima informasi yang salah mempercayainya, akibatnya sama seperti yang benar.
- b) bersifat Baru. Informasi yang bersifat Baru adalah informasi yang baru didengar oleh penerimanya dan belum pernah didengar sebelumnya

³⁴ Davis, Gordon B. **Kerangka Dasar Sistem Informai Manajemen Bagian I Pengantar** (Cetakan kedua belas) 2002. Hlm 54

³⁵ Sabarguna, Boy S. **Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit**. Jogjakarta: KONSORSIUM Rumah Sakit Islam Jaten-DIY, 2003. hlm 66